

Handläggare
Anna LindDatum
2012-10-16Diarienummer
KSN 2012-1040

Riktlinjer för arbetsmiljö i Uppsala kommun

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslås besluta

att anta ”Riktlinjer för Arbetsmiljö i Uppsala kommun” enligt **bilaga**

Ärendet

Kommunfullmäktige antog den 27 februari 2012 Arbetsgivarpolicy för medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan. Policyn utgör ett övergripande styrdokument för hela kommunen. Kommunstyrelsen utövar den samordnade styrningen och följer upp verkställigheten av KF:s beslut. Enligt beslut i KS den 13 april 2011 ska riktlinjer formuleras och antas för att bryta ner de övergripande dokumenten och beskriva förhållningssätt som tar sikte på centrala sakområden.

Arbetsgivarpolicyn bedöms i nuläget omfatta fem centrala sakområden som ska brytas ner i riktlinjer. De fem områden är

Lönebildning

Kompetensförsörjning

Arbetstid

Arbetsmiljö

Samverkan

Hittills har tre riktlinjer antagits av KS. Här föreslås KS anta den fjärde, ”Riktlinjer för Arbetsmiljö i Uppsala kommun”, Förslaget har utarbetats i samverkan med företrädare för förvaltningar och kontor.

Samverkan

Riktlinjerna behandlas i centrala samverkansgruppen (CSG) den 17 oktober 2012

Föredragning

Riktlinjer för arbetsmiljö är ett övergripande styrdokument under arbetsgivarpolicyn. Riktlinjerna sätter tre begrepp i fokus; systematiskt arbetsmiljöarbete, nolltolerans samt ansvarsfördelning och delegering. Systematiskt arbetsmiljöarbete är den centrala metod utifrån vilken det faktiska arbetet med arbetsmiljön ska utgå.

Begreppet nolltolerans står för en högt ställd ambitionsnivå. I kommunen är det aldrig accepterat med kränkningar, hot, våld eller arbetsskador. Det betyder att kommunens alla medarbetare och chefer har ett gemensamt ansvar för att följa upp varje händelse och arbeta för att den inte inträffar igen.

Ansvarsfördelning och delegering inom området för arbetsmiljö behöver tydliggöras. Det är av stor betydelse för arbetsmiljöarbetet att chefer med arbetsmiljöansvar har fått tydlig delegering och ansvarsfördelning samt kompetens och befogenheter i frågan.

På tjänstemannanivå utformas för närvarande verktyg som chefer behöver för att kunna arbeta systematiskt med arbetsmiljö och hälsa. Vidare tas underlag för kommungemensamma rutiner för att följa upp kränkningar, hot, våld och arbetsskador fram. Slutligen inleds arbetet med att utbilda chefer i arbetsmiljö inför förnyad ansvarsfördelning och delegation under våren 2013. Ansvarsfördelning och delegation ska följas upp och uppdateras löpande.

Ekonomiska konsekvenser

Det ankommer på kommunstyrelsen att svara för implementeringen av arbetsgivarpolicyen med tillhörande riktlinjer. Kostnaden för implementeringen ligger i kommunstyrelsens budget. Förslaget innebär inte några nya ekonomiska åtaganden för kommunen.

Kenneth Holmstedt
stadsdirektör

Riktlinjer för arbetsmiljö Uppsala kommun

Riktlinjer för Arbetsmiljö utgör ett led i den av kommunfullmäktige antagna Arbetsgivarpolicyn för medarbetarskap ledarskap, samt arbetsmiljö och samverkan. Riktlinjerna innehåller fördjupning och precisering av policyn med avseende på det sakområde riktlinjerna avser. Här formuleras kommunens ambition och inriktning.

Arbetsgivarpolitiken utgår ifrån likabehandling, rättssäkerhet, demokrati och medskapande. Arbetsmiljön i Uppsala kommun ska vara sådan att varje medarbetare upplever trygghet, arbetstillfredsställelse och arbetsglädje. En sådan arbetsmiljö förutsätter en tydlig, konsekvent och systematiskt metod med alla frågor som rör arbetsorganisation, säkerhet, och medarbetarskap.

Uppsala kommun bedriver många olika typer av verksamheter. Medarbetare arbetar i olika miljöer och på många olika platser. Alla har rätt till en trygg och säker arbetsdag. Alla har rätt till en arbetsdag utan kränkande särbehandling och utan risk för ohälsa. Med verksamhetsnytta och medborgaren/brukaren i fokus ska alla medarbetare i kommunen, tillsammans och enskilt, alltid verka för att arbetsmiljön uppfyller de kraven.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljöarbetet skall bedrivas systematiskt och förebyggande genom uppföljning, identifiering av frisk- och riskfaktorer, långsiktig planering och vid behov omedelbara åtgärder. Planeringen ska omfatta alla förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön. Arbetet organiseras och utformas så att varje medarbetare ges goda förutsättningar att utföra sitt arbete och skapa mervärde och verksamhetsnytta.

Uppsala kommun genomför medarbetarundersökningar vart annat år. Efter analys ska resultatet av medarbetarundersökningen utgöra en av flera grunder för det systematiska arbetet med arbetsmiljön.

I samband med årsbokslut, följs arbetsmiljöarbetet upp av respektive nämnd/styrelse.

Nolltolerans

I Uppsala kommun gäller nolltolerans mot varje form av kränkning och mot arbetsskador, arbetsolycksfall och arbetssjukdom. Varje ärende gällande tillbud eller skada ska utredas och plan för att förhindra att det händer igen ska tas fram. Nolltoleransen ska vara den norm utifrån vilket allt arbetsmiljöarbete ska utgå och behandlas och följas upp av respektive skyddskommitté.

Ansvarsfördelning och delegering

I det dagliga arbetet med arbetsmiljö har både chef och medarbetare ansvar. Kommunens fördelning av ansvar inom arbetsmiljöområdet är av central betydelse. Chefer med arbetsmiljöansvar ska ha tillräcklig kompetens inom arbetsmiljöområdet. Kommunen skyldighet är att ge alla skyddsombud utbildning om kommunens styrdokument i arbetsmiljöhänseende. Medarbetare ska ges nödvändig arbetsmiljö- och säkerhetsutbildning.

I ansvarsfördelning till chef med medarbetaransvar ligger ansvar för att identifiera frisk- och riskfaktorer samt kontinuerligt förbättra arbetsplatsens arbetsmiljö, att säkerställa att medarbetarna är medvetna om risker och har tillräcklig kompetens och information för att arbetet skall ske säkert och i en god arbetsmiljö. Chefen ges genom ansvarsfördelningen befogenheter att företräda arbetsgivaren,

Kommunen ska säkerställa att varje chef med arbetsmiljöansvar har tillräcklig kompetens för att bedriva arbetsmiljöarbetet.

Medarbetare är medskapande i all arbetsmiljö och tar ansvar för den egna hälsan och den egna arbetsmiljön, bidrar till att skapa arbetsglädje, trivsel och god arbetsmiljö och följer de regler och anvisningar som gäller